



INSTITUT
DIDEROT

Les Carnets des Dialogues du Matin

LAURENT BERGER

L'avenir de la justice sociale

Les Carnets des Dialogues du Matin

LAURENT BERGER

L'avenir de la justice sociale

JANVIER 2018

Sommaire

- Présentation p. 5
Jean-Claude Seys
- Avant-Propos p. 7
Dominique Lecourt
- L'avenir de la justice sociale p. 9
Laurent Berger
- Questions de la salle p. 28
- Les publications
de l'Institut Diderot p. 42

Présentation

Laurent Berger étant l'actuel Secrétaire général de la CFDT, il est à ce titre une personnalité bien connue des Français. Il vaut néanmoins la peine de rappeler quelques éléments de sa biographie. Âgé de bientôt cinquante ans, Laurent Berger est né à Guérande, en Loire-Atlantique, d'un père soudeur aux chantiers navals et d'une mère puéricultrice. Il est, durant ses études à l'université de Nantes, surveillant de collègue et adhère à cette époque à la CFDT. Titulaire d'une maîtrise d'histoire avec un mémoire consacré à Mgr Villepelet, il entre alors dans les Jeunesses ouvrières chrétiennes, dont il est permanent, puis Secrétaire général entre 1992 et 1994. Après une période de chômage durant laquelle il assure des remplacements comme enseignant en histoire-géographie, il entre dans une association dédiée à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée et des allocataires du RMI. Cette expérience sera certainement marquante, puisque Laurent Berger consacra une grande partie de son activité de syndicaliste à la réinsertion professionnelle.

Permanent d'une union locale de la CFDT à Saint-Nazaire en 1996, puis secrétaire général de l'union régionale CFDT des Pays de Loire, il intègre la Commission exécutive confédérale du syndicat en 2009, puis est nommé Secrétaire général adjoint en 2012. À

la suite de la démission de François Chérèque, il est élu en novembre de la même année Secrétaire général de la CFDT.

Jean-Claude Seys
Président de l'Institut Diderot

Avant-Propos

Nous sommes très heureux de recevoir et d'écouter Laurent Berger sur un sujet qui s'inscrit pleinement dans les préoccupations de notre Institut. La collection de nos « Carnets des Dialogues du matin » fait apparaître la constance de quelques thèmes majeurs : croissance, travail, numérique, organisation des entreprises, politique industrielle de la France. Tous engagent la question de notre modèle social. L'excellente note qu'ont rédigée à notre intention Jacky Bontems et Aude de Castet sur *L'avenir de notre modèle social français* vient à point nommé souligner la portée et l'actualité d'un débat qui porte en définitive sur l'exigence d'un modèle social européen.

Peut-on ou non envisager la persistance du modèle protecteur hérité de celui qu'avait élaboré le Conseil national de la résistance au lendemain de la Seconde Guerre mondiale ? Allons-nous définitivement abandonner ce fameux modèle pour nous inspirer davantage du monde anglo-saxon ? Je ne doute pas que le peuple français saura faire preuve de l'inventivité nécessaire pour protéger une certaine idée de la justice sociale, que notre invité aura certainement aussi à cœur de défendre.

Dominique Lecourt

Directeur général de l'Institut Diderot

L'avenir de la justice sociale

Faire progresser la justice sociale est au cœur des revendications et des propositions de la CFDT. Nous sommes naturellement très attachés aux promesses du modèle social mis en place dans notre pays après la Seconde Guerre mondiale.

Les mécanismes de redistribution, malgré leurs imperfections, permettent de mener des politiques de solidarité à destination des plus fragiles et des personnes en difficulté. Ces amortisseurs sociaux se sont ainsi montrés particulièrement précieux lors de la crise de 2008.

Ce modèle social est indispensable à la démocratie. La cohésion sociale favorise l'émancipation de chacun.

C'est aussi la condition indispensable du développement économique. Notre modèle social permet de prendre des risques en sachant que l'on pourra se relever en cas d'échec. Il favorise ainsi l'innovation et la création. On ne le dit pas assez : sans performance sociale, pas de développement économique viable et durable.

Notre modèle social, cependant, s'essouffle. Il n'arrive plus à tenir toutes ses promesses.

La pauvreté atteint un niveau inacceptable dans notre pays : 600 000 personnes supplémentaires sont passées entre 2005 et 2015 en dessous du seuil de pauvreté (à 50 % du niveau de vie médian). On compte parmi les personnes en dessous de ce seuil 17 % d'enfants de moins de dix ans. Le nombre des demandeurs d'emploi a augmenté ces quinze dernières années. Plus inquiétant encore, le chômage de longue durée est extrêmement important. Beaucoup de demandeurs d'emploi semblent enfermés dans le chômage et se sentent définitivement exclus du monde du travail. Celui-ci favorise les inégalités entre ceux qu'on a appelés les «insiders» et les «outsiders», entre ceux qui ont une situation plutôt stable et ceux qui sont en situation de précarité. Les inégalités de revenus sont aussi très importantes. Enfin, ces inégalités sociales se redoublent d'inégalités territoriales : on l'a vu avec la dernière séquence électorale, un fossé de plus en plus profond se creuse entre ceux qui voient la mondialisation comme une menace et ceux qui voient les transformations en cours comme une opportunité, parce qu'ils sont connectés, agiles. Ces inégalités territoriales sont non seulement nationales, mais aussi régionales : j'étais hier en déplacement à Toulouse et à Béziers. Les différences entre les deux villes sont frappantes.

Notre modèle social est en difficulté. Le monde, lui, se transforme. Nous avons alors le choix entre trois options.

La première serait de ne rien faire. Ne pas bouger et nous voir comme une citadelle assiégée. Chacun peut mesurer à quel point cette voie est une impasse.

Une autre possibilité serait de considérer que notre modèle social appartient au passé. Il faudrait désormais se tourner vers des modèles plutôt anglo-saxons, qui responsabilisent à outrance des individus.

La troisième consiste, dans un monde qui ne correspond plus au modèle fordiste très régulé que nous avons connu, à profiter de cette transformation pour réorganiser nos protections sociales, ouvrir de nouvelles possibilités. C'est le projet que nous portons.

I. FAIRE ÉVOLUER NOS MODÈLES D'INTERVENTION POUR LES ADAPTER AUX TRANSFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ

L'action publique se trouve au cœur de notre pacte social. C'est un instrument essentiel pour lutter contre les inégalités sociales et territoriales, et pour garantir la cohésion sociale comme l'attractivité économique de notre pays. Sans action publique performante, pas de performance économique. On le voit bien : là où les services publics ont déserté, il est rare de voir une entreprise s'implanter.

Mais face aux transformations en cours et aux incertitudes qu'elles engendrent, il faut reconnaître que les leviers d'action des politiques publiques ne sont plus

adaptés. Le politique peine à proposer un projet de société qui fasse sens, un projet inclusif auquel chacun pourrait prendre part. Ce manque de perspectives, cette peur du lendemain, engendrent de la désespérance et des tensions. Il est urgent de s'attaquer aux inégalités qui les nourrissent, d'affronter les incertitudes et les peurs qui fragilisent notre démocratie.

La seule solution à la profonde crise de sens que nous subissons consiste à se redire ce que nous voulons construire ensemble.

La tâche d'une organisation porteuse d'une ambition de transformation sociale comme la CFDT est d'aider à redéfinir notre modèle de développement.

Ce modèle devra articuler performance économique et progrès social.

Nous partons du constat que les protections d'hier n'étant plus forcément adaptées, il faut en construire de nouvelles. Il est nécessaire de transformer notre modèle social tout en refusant de laisser les individus seuls face aux mutations que nous connaissons. Cette transformation doit au contraire être l'occasion de permettre à chacun d'être plus autonome et plus créatif, par le biais d'assurances donnant à chacun une visibilité et des garanties sur son avenir.

La question de notre modèle social ne saurait donc être abordée uniquement sous l'angle de son financement.

L'équilibre des comptes est évidemment important, et la CFDT sait prendre ses responsabilités.

Mais il faut aussi regarder les choses à hauteur d'homme : quelles sont les nouvelles aspirations de nos concitoyens, leurs attentes face aux nouvelles formes d'emploi qui se développent, et qui sont parfois aux frontières du salariat ?

Nous devons chercher comment protéger tous les travailleurs. Comment protéger ceux qui n'ont pas de contrat de travail, ou qui sont dans une situation de dépendance économique ? Dans le même temps nous devons tenir compte de l'aspiration de chacun à plus d'autonomie, plus de coopération, à être parfois son propre patron, tout en garantissant des protections et des réponses pour préserver l'employabilité tout au long de la vie.

Nous devons ainsi nous interroger sur ce que nous attendons de l'action publique. Comment la rendre plus efficace ? Ce processus a été lancé dans le cadre du « CAP 2022 ».

Il est essentiel de conserver nos principes de solidarité et de mutualisation. Cet équilibre est extrêmement important. Trop s'appuyer sur l'impôt expose au risque de rompre le pacte social, mais trop reposer sur la mutualisation revient à affaiblir la solidarité nationale. Il faut trouver le bon curseur, ce qui demanderait de lancer une grande réflexion sur la fiscalité dans notre

pays : l'impôt doit être plus progressif, plus juste, plus lisible. Nous avons en outre beaucoup reculé sur le consentement à l'impôt. Aucun acteur n'énonce de façon claire le sens de l'impôt dans notre pays, face à ceux qui font de la contribution individuelle à la vie collective le coupable de tous nos maux.

Nous devons réfléchir à l'accès aux services publics de proximité, à l'accès aux services de transport, d'éducation ou encore à la question du logement.

Cette dernière est fondamentale : le problème du logement porte en germe l'essentiel de nos difficultés. Il recouvre pour une grande part celui de l'emploi et de la santé. Malgré l'importance des dépenses dans ce domaine, les inégalités se creusent. Le système doit donc probablement être revu, mais certainement pas en s'attaquant aux droits de ceux qui sont le plus en difficulté.

La fracture numérique doit aussi être comblée.

Savoir où va l'action publique signifie répondre à ces questions structurantes.

Nous devons par ailleurs faire évoluer nos modes d'intervention : agir plus en amont, afin de prévenir l'apparition des inégalités, plutôt que de tenter de les réparer ensuite. Notre système est extrêmement curatif et peu préventif. Nous devrions ainsi faire de la petite enfance une priorité. Car c'est durant la petite enfance

que se cristallisent les écarts de développement et que s'ancrent beaucoup d'inégalités durables. Un effort d'investissement important doit être fait dans cette direction.

Tout ceci implique d'abandonner la stratégie low cost, qui a la faveur de certains, pour un modèle de développement axé sur la qualité : la qualité du modèle productif, qui intègre la nécessité de la transition écologique et qui fait de la montée en compétence de ses salariés un vecteur de performance, la qualité de l'emploi, la qualité des parcours de vie, et la qualité démocratique, c'est-à-dire la capacité à organiser des lieux de rencontre et de confrontation entre intérêts divergents.

Les enjeux sont donc nombreux : comment maintenir la qualification des travailleurs tout au long de leur vie, comment faciliter l'emploi des jeunes, comment promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Nous devons, concernant ce dernier sujet, renforcer nos efforts pour corriger les inégalités existantes, qu'il s'agisse du temps partiel subi, des difficultés à atteindre les postes de responsabilité ou des différences de salaire à compétence et responsabilité égales.

Je suis par ailleurs persuadé que notre modèle social de demain devra articuler couverture collective et possibilités bien plus grandes pour les individus de

choisir librement. La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle doit être rendue plus aisée.

Cette possibilité est l'un des enjeux de la réforme des retraites à venir.

Nous espérons que cette réforme sera l'occasion d'un débat qui ne se réduira pas à une approche purement paramétrique, mais nous permettra de penser collectivement au sens que nous voulons donner à la retraite.

La CFDT est pour sa part profondément attachée aux idéaux d'émancipation et de solidarité.

Nous appelons ainsi, d'une part, à une réforme systémique, qui permette de faire tout au long de sa carrière des choix libres et informés. L'individu doit être acteur de son parcours.

Mais notre système de répartition doit être maintenu, tout en étant expurgé des nombreuses inégalités qui le minent, et qui ne se réduisent pas aux débats caricaturaux sur le public, le privé et les régimes spéciaux. Si nous ne sommes pas égaux devant la retraite, c'est avant tout parce que nous ne sommes pas égaux dans le travail. Je pense par exemple aux femmes ou à ceux qui exercent des métiers pénibles. Je pense aussi aux retraites complémentaires. Dans la région où j'ai grandi, le taux de contribution à la retraite complémentaire entre deux chantiers industriels distants de seulement quelques kilomètres change entièrement la vie des retraités.

La CFDT explore aussi l'idée d'une « banque du temps » : une sorte de compte-épargne temps généralisé où l'on pourrait, durant sa carrière, épargner du temps et puiser dedans selon ses besoins ou ses aspirations. Cette « banque du temps » permettrait à chacun de moduler son temps d'activité tout au long de sa carrière. Des périodes de pause permettraient de concilier vie professionnelle avec vie personnelle, de manière à pouvoir s'occuper des siens, se consacrer à un proche, ou développer un projet qui vous tient à cœur.

La question de la formation, enfin, est essentielle.

Les évolutions technologiques, écologiques, sociétales font que beaucoup de compétences, acquises petit à petit, deviennent obsolètes. Une étude récente affirme que 85 % des emplois en 2030 n'existent pas encore ¹. On ne sait pas ce qu'ils seront. La question n'est donc pas tant de se préparer maintenant aux métiers de demain, mais d'anticiper ces évolutions, de permettre à tous les travailleurs d'y prendre part (pas seulement à quelques-uns) et d'investir dans la montée en compétence tout au long de la vie.

C'est d'ailleurs la difficulté à trouver des personnes compétentes qui constitue le principal problème que rencontrent les chefs d'entreprise. Ce n'est pas la réglementation du travail, ou la fiscalité.

1. Voir : <http://www.iftf.org/future-now/article-detail/realizing-2030-dell-technologies-research-explores-the-next-era-of-human-machine-partnerships/>.

Autrement dit, la performance économique, la compétitivité, qui ne sont pas des gros mots pour le syndicaliste que je suis, dépendent en grande partie des compétences et des qualifications des travailleurs. Il nous faut ainsi maintenir leur employabilité et assurer les périodes de transition entre deux emplois.

C'est tout l'enjeu des négociations et des concertations actuelles sur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance-chômage.

II. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La sécurisation des parcours professionnels constitue l'un des axes majeurs de nos revendications.

Elle repose sur deux principes :

- promouvoir, plutôt que le statut, des droits attachés à la personne et définis dans un cadre collectif ;
- mettre en place un droit à l'accompagnement permettant à chacun d'accéder effectivement à ces droits. Car il ne suffit pas de créer un droit pour qu'il soit utilisé. On le voit très bien avec le droit individuel à la formation et le compte personnel de formation. De ces dispositifs s'emparent ceux qui sont déjà qualifiés et bien intégrés et non ceux qui devraient en être les premiers bénéficiaires, à savoir les travailleurs les moins qualifiés et ceux qui subissent la précarité.

Il est indispensable d'avancer dans la mise en place des droits attachés à la personne, dans un cadre collectif et solidaire. J'insiste sur cette clause extrêmement importante. La personnalisation des droits ne signifie pas pour la CFDT le chacun pour soi. Un juste équilibre doit être trouvé entre accès aux droits individuels, émancipation des personnes et mutualisation, afin que tout le monde, et notamment les plus fragiles, bénéficie du progrès social.

Comme nous l'avons rappelé, l'assurance-chômage, l'apprentissage et la formation professionnelle feront l'objet de négociations et d'une réforme en 2018.

Nous défendons dans ce cadre, à partir de l'objectif de sécurisation des parcours professionnels, les orientations suivantes :

A. L'assurance-chômage

Il est indispensable de maintenir un revenu de remplacement de bon niveau pour celui qui subit le chômage. Trêve de fantasmes : l'assurance-chômage est fondamentale pour rebondir, et toutes les études montrent que baisser les droits des chômeurs pour qu'ils retrouvent du travail, cela ne marche pas.

Nous demandons en outre un système d'accompagnement permettant d'aller beaucoup plus loin que ce qui se fait aujourd'hui. La question d'un bonus-malus sur la précarité fera l'objet de discussions. Nous proposons, pour notre part, de mettre en place une cotisation

patronale dégressive. Cette solution aurait en outre l'avantage de ne conserver que le bonus en supprimant les pénalités. Il s'agirait de faire payer plus cher les premiers mois du contrat à l'assurance-chômage, mais de payer ensuite une cotisation inférieure à ce qu'elle est aujourd'hui, à coût du travail constant. Cette proposition nous semble intéressante pour répondre à la précarisation accrue dans un certain nombre de secteurs professionnels, lesquels ne sont pas nécessairement, comme on nous l'oppose, dans l'incapacité de faire autrement.

Enfin, nous travaillons à la création de nouveaux droits pour les travailleurs indépendants et pour les démissionnaires. Dans le cas des travailleurs indépendants que nous accueillons, notamment les chauffeurs VTC, la première préoccupation en matière de protection sociale n'est pas l'assurance-chômage, mais la santé et la formation professionnelle.

B. L'apprentissage

Notre position est claire : l'apprentissage est la voie de la réussite pour la formation et l'insertion des jeunes dans le marché du travail.

Il est donc impératif de le développer. Que nous soyons incapables de le faire collectivement est inacceptable.

Dans ce cadre, une place accrue devrait être donnée aux branches. Certes, les régions ont un rôle à jouer, notamment en matière d'aménagement du territoire, et devraient pouvoir garder ce rôle.

Mais il faut mettre de côté les crispations concernant le pilotage, et se concentrer sur la question principale, celle de l'insertion de l'apprenti : comment l'aider, dans son parcours, à trouver une entreprise d'accueil, comment l'aider à trouver un emploi quand l'entreprise ne peut pas proposer de contrat, comment l'aider à trouver un logement ou favoriser sa mobilité ?

Ces enjeux de fond ont tendance à passer au second plan dans les débats actuels, où chacun – pas la CFDT, mais le patronat, les régions, et le gouvernement – se bat pour garder la main. Nous avons ainsi l'impression d'être pris en otages car certains menacent, s'ils n'obtiennent pas satisfaction au sujet de l'apprentissage, de ne pas participer aux négociations sur la formation professionnelle – d'autant plus que celles-ci consisteraient, d'après certains, à « donner aux salariés ». Cette attitude est navrante. La formation professionnelle ne consiste pas à « donner aux salariés », mais vise à développer dans le même geste notre économie, un modèle social et des parcours professionnels de qualité pour tous les travailleurs.

C. La formation professionnelle

La CFDT étudie à ce sujet trois pistes :

1. Mettre en place trois niveaux pour le compte personnel de formation :

- un socle de droits pour tout le monde ;
- des droits accrus pour ceux qui sont le plus en difficulté et qui sont les moins formés. Je n'hésite

pas à dire qu'il faut des droits différenciés, qu'il faut donner plus de possibilités à ceux qui ont le plus de difficulté et le plus besoin de ces droits. Celui qui est moins qualifié a besoin de plus de formation que les autres.

- un droit à la reconversion mobilisable au moins une fois dans sa carrière. Chacun a le droit de vouloir faire autre chose dans sa carrière et de se reconvertir.

2. Maintenir l'employabilité des salariés.

La responsabilité de l'employeur à cet égard est une question essentielle, sur laquelle nous travaillons actuellement.

3. Améliorer l'accompagnement des travailleurs

La reconversion professionnelle en est un bon exemple : il est important de pouvoir accompagner les travailleurs pour les conseiller et les aider durant le déroulement de leur vie professionnelle.

Nous proposons ainsi d'étendre le Conseil en évolution professionnelle, avec la mise en place dans tous les territoires de structures permettant d'accompagner les travailleurs dans leur évolution professionnelle et de surmonter les obstacles qu'ils rencontrent. Je peux en témoigner comme ancien conseiller en insertion professionnelle : la santé, le transport, le logement constituent souvent des freins à la mobilité. Il faut pouvoir lever ces obstacles pour aider une mobilité qui ne serait pas contrainte, mais choisie. D'où le besoin d'accompagnement, sujet sur lequel nous travaillons actuellement dans le cadre des négociations en cours.

III. REFONDER L'ENTREPRISE

Transformer notre mode de développement pour le rendre plus juste implique de replacer l'économie au service de la société. Cela passe par une refondation de l'entreprise. Il s'agit d'en faire un projet commun que les salariés, qui le font vivre, puissent se réapproprier.

La CFDT a publié en 2017 une grande enquête sur le travail à laquelle ont répondu plus de 200 000 personnes². Cette enquête montre notamment que si 76 % des salariés disent aimer leur travail, 72 % d'entre eux souhaiteraient une organisation beaucoup moins verticale et voudraient être davantage associés aux choix qui les concernent. Les débats sur la question de savoir s'il faut aimer ou non son entreprise semblent donc ainsi plutôt vains.

En revanche, nous concluons de cette étude qu'il est nécessaire de rendre le travail à nouveau visible. Dans de nombreuses entreprises, il est en effet devenu invisible. Il est impossible d'en parler et de l'appréhender. La financiarisation des entreprises nous a emmenés dans le mur. Le travail n'est plus vu que comme un simple investissement au lieu d'être apprécié comme un élément constitutif de l'entreprise. Ce mépris qui aboutit à faire du travail une simple variable d'ajustement dans les entreprises est une impasse.

2. « Parlons Travail ». Disponible sur : https://analyse.parlonstravail.fr/static/parlonstravail_rapportcomplet.pdf.

Il faut donc repenser la façon dont les différentes parties constituantes participent à la gouvernance de l'entreprise : le capital, d'une part, qui doit être rétribué, mais aussi le travail qui, en plus d'être lui aussi rétribué, doit être reconnu comme élément structurant dans la définition de la stratégie de l'entreprise.

Le président de la République a récemment visité l'usine Toyota de Onnaing. A cette occasion, on n'a pas assez souligné qu'un accord avait été conclu dans l'entreprise, associant qualité de vie au travail et adaptation des postes, en vue de créer de l'emploi avec l'installation d'une deuxième ligne de montage. Comment cet accord a-t-il été conclu ? Grâce au dialogue social et à la possibilité de coupler dans les discussions la performance économique à la façon dont les salariés exercent et vivent leur travail.

Mettre ainsi le travail à sa juste place dans l'entreprise est selon moi indispensable pour faire évoluer notre modèle social dans le bon sens. Un vieux slogan de la CFDT disait : « Pour changer la société, il faut changer le travail ! » Je crois que c'est tout à fait vrai, et que cela implique de parler de l'équilibre des pouvoirs dans l'entreprise.

La place des représentants des salariés dans les conseils d'administration devrait ainsi être renforcée.

Beaucoup d'entreprises étaient réticentes en 2013 lors de l'accord entre organisations syndicales et patronales.

Mais de nombreux patrons reconnaissent aujourd'hui que nous avons raison. Beaucoup me disent qu'ils sont contents d'avoir dans les conseils d'administration quelqu'un qui sait ce que l'entreprise produit et comment on y travaille. Il est vrai que certains crient au retour du communisme ! Il faudrait éviter ce genre de caricature...

Je pense ainsi qu'il est nécessaire d'aller vers une codétermination à la française. Nous pouvons y arriver. La CFDT, qui porte ce projet, est le syndicat qui a accepté le Pacte de responsabilité en disant qu'il fallait redonner des marges aux entreprises. La CFDT, sur un certain nombre de sujets, a montré qu'elle défendait la compétitivité des entreprises, qui permet de développer l'emploi. Mais il est temps de repenser l'entreprise pour qu'elle soit plus adaptée au XXI^e siècle : moins verticale, plus horizontale, à l'écoute du travail.

IV. AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN

L'horizon du progrès social est européen : il n'y aura pas de progrès social en France sans progrès social en Europe.

Après des années de recul ou de stagnation, des avancées sont à noter. A Göteborg, les chefs d'État européens ont validé un « socle européen des droits sociaux » qui repose sur quatre grands principes.

Premièrement, l'emploi des jeunes. Je le rappelle car on

oublie toujours ce que l'Europe fait pour les travailleurs, y compris les travailleurs français et que la Garantie jeunes s'inscrit dans un dispositif européen. Des réflexions qui me semblent intéressantes sont en cours, par exemple sur un «Erasmus de l'apprentissage».

Deuxième axe : la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT travaille activement à une assurance-chômage européenne. Des discussions ont aussi lieu autour d'une reconnaissance beaucoup plus fluide des compétences et des formations entre les différents pays d'Europe, en vue de favoriser la mobilité.

La place des travailleurs dans l'entreprise est aussi étudiée au niveau européen. La question des représentants des salariés ne se pose en effet pas qu'en France, et nous devrions nous appuyer sur l'Europe pour la faire avancer.

Enfin, dernier axe : le dialogue social. Ce thème a été très important au niveau européen pendant les présidences de Jacques Delors. La première richesse de l'Europe, je le redis, est son modèle social. C'est lui qui constituera notre principal atout demain et nous distinguera dans la compétition internationale, au lieu de poursuivre les logiques low cost des pays en concurrence. Nous devons parier sur la qualité non seulement de la production, avec l'élévation des compétences, mais aussi de notre modèle social et des protections que nous pouvons offrir aux travailleurs.

Vivre dans une société plus juste et plus démocratique demande de promouvoir le dialogue social. Dialoguer ne signifie pas nier les divergences, mais les accepter et organiser leurs confrontations pacifiquement. C'est reconnaître l'existence et la légitimité d'intérêts contradictoires, et faire confiance aux acteurs pour trouver entre eux des solutions et des compromis.

Le dialogue social est donc bien plus qu'une méthode. C'est notre conception de la démocratie.

De profondes mutations sont en cours. Aucun d'entre nous n'est capable de dire à quoi ressemblera le monde de demain. Nous pouvons en revanche décider de l'aborder en nous donnant la démocratie pour horizon : comment l'approfondir, comment la renouveler, comment donner à chacun plus de pouvoir sur sa vie et sur les processus de décision. Dans le monde du travail, c'est par le dialogue social que nous pourrons opérer ces transformations, au service du progrès social.

Questions de la salle

***Odile Saugues** : Quelle est votre position concernant la syndicalisation obligatoire ? Les syndiqués étant vus comme des moutons noirs dans certaines entreprises, j'aimerais connaître votre point de vue sur ce sujet.*

Laurent Berger : Je ne crois pas à la syndicalisation obligatoire. En revanche, une plus grande incitation à adhérer aux organisations syndicales me semblerait une bonne chose.

Nous avons proposé ce que certains appellent le chèque syndical, qui existe dans certaines entreprises, et qui consiste pour l'employeur à donner à l'employé une somme à allouer au syndicat de son choix – le mécanisme étant censé encourager à terme l'adhésion à un syndicat.

Mais les organisations doivent aussi travailler sur elles-mêmes. Rompre le cliché du syndicaliste qui serait avant tout un homme, en général pas jeune, et toujours en colère. Il y a tout un travail à faire, que nous avons commencé à enclencher et qui porte ses fruits, sur notre vision du syndicalisme.

Il faut évidemment être très ferme face aux cas de discrimination syndicale. Le CESE a récemment remis

un rapport sur le sujet, avec un certain nombre de préconisations ³. J'ai en revanche constaté récemment chez Tisséo, à Toulouse, que les responsables syndicaux étaient vus par la direction comme des acteurs à part entière. Cela, même s'ils ne sont pas toujours d'accord, et même si, d'après la direction, ils ne sont parfois pas faciles – ce qui est très bien, ils ne sont pas là pour être faciles. Les cas de discrimination syndicale ne sont donc pas une fatalité. Mais lorsqu'ils se produisent, il faut être sans état d'âme.

Je n'en conclus pas que la syndicalisation obligatoire serait une bonne solution. Je ne vois pas qui pourrait faire passer cela aujourd'hui et par ailleurs, je n'ai pas envie de me retrouver avec des personnes qui se sentiraient prisonnières. Un dispositif de ce type existe dans certains endroits en Europe – en Belgique, par exemple, la syndicalisation n'est pas obligatoire, mais il faut être adhérent pour bénéficier de l'assurance-chômage. Or la vie n'en est pas rendue plus facile pour les organisations syndicales ou pour le dialogue social. Je crois que s'il n'y a pas assez d'adhérents, la responsabilité en revient en premier lieu aux organisations syndicales. Il est trop facile de taper sur les autres et de se dédouaner. Le syndicalisme français, comme toutes les institutions et comme le syndicalisme européen, se trouve à la croisée des chemins. Le syndicalisme développe-t-il une offre utile pour les travailleurs, développe-t-il une vision, un service à ses adhérents ?

3. http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2017/2017_18_discriminations_syndicales.pdf.

Si ce n'est pas le cas, les travailleurs, comme les citoyens, se passeront d'institutions qui ne répondent pas à leurs préoccupations. Or un monde du travail sans syndicats serait une horreur. Il nous revient d'œuvrer pour que cela ne se produise pas, et nous le faisons.

Pierre Joxe : *Dans un exposé aussi complet et intéressant que le vôtre, je suis un peu surpris que vous n'ayez pas évoqué le problème des juridictions sociales. En France, ceux qui veulent faire valoir leurs droits doivent affronter une dispersion incroyable, avec un Tribunal des affaires de sécurité sociale, un Tribunal du contentieux de l'incapacité, la Commission départementale d'aide sociale et, évidemment, les conseils de prud'hommes. Un léger mouvement de regroupement a été amorcé, mais il est très timide. En France, pour le moment, les réformes qui viennent d'avoir lieu ont un effet concret que je constate comme avocat à Bobigny : le nombre de cas portés au conseil des prud'hommes y a diminué de 30 % en quelques mois. Les raisons sont connues : quand les procédures sont plus complexes, les démarches plus difficiles, les moyens exigés plus importants, dans le domaine du droit social plus que dans d'autres, ceux qui n'ont pas les moyens intellectuels de se débrouiller tout seuls ou n'ont pas les moyens financiers de faire appel à des avocats en pâtissent. Comment jugez-vous cette évolution en cours ?*

Laurent Berger : La difficulté à constituer des dossiers pour les prud'hommes est en effet une façon de diminuer le nombre de contentieux. Je crois que cela

revient à mettre la poussière sous le tapis. Moins de recours contentieux ne signifie pas moins de ressentiment, moins de difficultés pour les travailleurs. Nous sommes assez critiques vis-à-vis de ce qui se passe sur ce sujet, notamment la barémisation. Certains nous ont reproché de ne pas comprendre qu'il existait parfois des abus. Mais considérer que la réparation intégrale du préjudice n'a plus lieu d'être revient à mettre un coin dans ce qu'est la justice. C'est aller contre certains de ses principes élémentaires. De plus, nous l'avons dit et redit, la simplification apportée par la barémisation est un leurre : il y a moins de contentieux, à cause de la difficulté à constituer un dossier. Il y en aura moins, en raison de la barémisation, mais beaucoup d'avocats ou de salariés essayeront de requalifier ces contentieux pour qu'ils rentrent dans les exceptions prévues par la loi – le harcèlement, en particulier.

Je suis un fervent défenseur de la compétitivité des entreprises. Il faut arrêter de croire que les syndicalistes sont anti-entreprise. Ce n'est pas mon cas ni celui des militants de la CFDT. Mais lorsqu'on ne voit les choses que sous un angle simplement économique sans prendre en compte la nécessité de réguler la justice sociale, on commet de graves erreurs, et la barémisation en est une. Nous avons réussi par deux fois à faire retirer cette réforme. Elle est passée la troisième fois. Nous verrons ce que cela donnera. Je crains pour ma part que le résultat soit contre-productif, parce que les conflits ne disparaîtront pas. Ils se régleront autrement.

Henri Lachmann : *Vous avez parlé de l'apprentissage. Je crois pour ma part que nous allons dans le mur, alors qu'il s'agit d'une réforme fondamentale pour la qualification de nos jeunes, donc pour la compétitivité du pays, le chômage des jeunes, et aussi la nécessaire réconciliation de la société française et de ses entreprises. Je ne comprends pas que vous soyez absents des discussions. Celles-ci devraient être conduites par l'Éducation nationale, pas par le ministère du Travail, et l'Éducation nationale doit faire en sorte que l'apprentissage devienne un mode de formation standard, du CAP au doctorat. Le laisser entre les mains des régions et des branches, c'est le laisser au bac à sable. On ne fera pas avancer les choses ainsi – et je crois que vous avez tort d'être absent des discussions.*

Laurent Berger : Nous ne sommes pas absents des discussions, nous participons aux concertations, mais le problème est le suivant – je vais vous raconter la petite histoire, contrairement à mes habitudes. Il y avait donc une concertation avec autour de la table l'Éducation nationale, les organisations syndicales, les organisations patronales, les régions et l'État. Et puis tout d'un coup, un soir, il y a eu une discussion au niveau politique entre les régions et l'État – un tour de passe-passe, avec pour résultat que le patronat a réagi en disant : si vous faites cela, nous gelons la concertation sur la formation professionnelle. Sans donner aucune piste, comme vous avez essayé rapidement de le faire. Il ne faut pas faire des choses pareilles. Je connais une organisation qui fait ça systématiquement dans les entreprises, mais c'est une

organisation syndicale, d'ailleurs en perte de vitesse. Nous sommes pour notre part très présents, nous essayons de calmer le jeu et de trouver un juste milieu qui permet aux uns et aux autres de ne pas perdre la face. Nous le faisons parce que la question de l'apprentissage est absolument fondamentale, qu'elle constitue la voie qui nous permettra de sortir de l'impasse dans laquelle nous nous trouvons concernant le chômage des jeunes. Je ne veux pas que la négociation sur la formation professionnelle échoue parce que certains se sentiront vexés.

Je suis d'accord avec vous pour dire que l'apprentissage est la bonne voie, et aussi qu'il s'agit d'une question de formation initiale dont l'Éducation nationale ne peut pas être absente. Je crois néanmoins que les branches ont une vraie légitimité à définir des besoins dans un certain nombre de territoires et qu'il faut leur laisser cette possibilité. Mais dans le même temps, je ne crois pas que tout doit se faire par la puissance publique. Cela ne s'est pas montré efficace ! Je crois néanmoins qu'il faut laisser aux conseils régionaux la possibilité, notamment concernant les activités liées à l'artisanat et autres, d'ouvrir des CFA pour certains métiers où les branches sont inopérantes, n'auront pas la vision micro au niveau territorial.

Le monde patronal est très divisé sur le sujet, entre l'U2P et le MEDEF. Nous ne sommes pas absents, mais on les regarde tous s'énerver, alors que le problème de l'apprentissage, c'est l'incapacité à faire : tout le

monde, sinon, est d'accord maintenant pour dire que l'apprentissage est une voie d'avenir. La question de l'image de l'apprentissage est derrière nous. Mais nous n'avancions pas. Il y avait dans le Pacte de responsabilité l'idée que les entreprises investissent en échange dans la formation, notamment la formation des jeunes. Elles n'ont pas joué le jeu. Et j'ai peur que nous en restions à cette situation, pour y revenir dans quatre ans en nous disant que nous n'avons pas avancé.

Monique David-Ménard : Comment faites-vous pour rendre compatibles, comme vous l'avez dit à plusieurs reprises, vie professionnelle et vie personnelle, défense des droits des individus d'un côté, et, de l'autre, lutte contre l'individualisme croissant et complètement désocialisant de nos sociétés ? Vous avez parlé de rendre visible le travail dans les entreprises, ce qui me semble très intéressant : comment faire pour ne pas simplement défendre les individus pour les individus, comment recréer des pôles de socialisation ?

Laurent Berger : C'est la question qui anime le syndicalisme depuis longtemps : comment articuler l'individuel et le collectif ? J'ai été responsable d'une union locale. Dans une union locale, on accueille les travailleurs, on aide les sections syndicales CFDT dans les entreprises à s'organiser ou à faire ce qu'elles ont à faire. Or pendant longtemps, on a considéré que la défense individuelle, la défense juridique par exemple, était quelque chose d'un peu négligeable. Seul comptait le projet collectif, plus que de régler la situation

personnelle des salariés, avec pour conséquence que ceux-ci pouvaient s'éloigner de notre action.

Tout l'enjeu aujourd'hui, quoiqu'on pense par ailleurs des évolutions de la société, est de faire en sorte que la prise en compte de la situation personnelle des individus ne consiste pas en une individualisation, mais qu'elle s'insère dans un cadre collectif. Quand nous parlons de banque du temps, de l'assurance-chômage, du compte personnel de formation, nous pensons à des systèmes mutualisés, où ensemble nous nous donnons des droits que chacun puisse actionner au moment où il en a le plus besoin. Le syndicalisme ne doit pas tomber dans l'individualisation à outrance. Il doit continuer à promouvoir des systèmes collectifs tout en aidant chacun à satisfaire des aspirations individuelles légitimes.

Étant moi-même employeur, je fais en ce moment le tour des services pour aller discuter avec les salariés de la Confédération. Ceux-ci nous parlent de la garde d'enfants, du transport, du télétravail. Les gens veulent participer à un projet collectif, mais ont aussi envie qu'on écoute leurs aspirations personnelles, pas qu'on décide pour eux de ce dont ils ont besoin. La question est de savoir quelle organisation du travail permet d'une manière ou d'une autre à chacun de s'y retrouver, et peut-être parfois de ne pas s'y retrouver, parce que le cadre collectif implique une part de contrainte. C'est un équilibre très difficile à trouver, mais je pense que c'est par le dialogue, par l'écoute, qu'on y arrive.

Jean-Martin Cohen-Solal : *Depuis maintenant quelques mois un nouveau gouvernement s'est mis en place, dynamique, mais dont mon sentiment est que les réformes ont tendance à oublier les corps intermédiaires, les syndicats ou les mutuelles notamment. J'aimerais savoir si vous partagez cette impression, et comment, peut-être, ces corps intermédiaires devraient trouver une nouvelle donne, se renouveler, se positionner différemment. Dans le monde nouveau que nous sommes en train de dessiner, les corps intermédiaires ont-ils leur place, de quelle façon peuvent-ils trouver une place ?*

Laurent Berger : J'ai le sentiment qu'il y a un impensé extrêmement fort, qui n'est pas nécessairement l'apanage du pouvoir actuel, quand il est question de l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale. Cette attitude consiste à considérer que les corps intermédiaires, les mutualistes, les syndicalistes, les organisations patronales sont des empêcheurs de tourner en rond, et qu'il faudrait essayer de faire sans eux. Face à cette attitude, on peut se contenter de protester en disant qu'on existe, ou faire un travail de proposition. Pour notre part, nous formulons des alternatives, des contre-propositions, nous négocions. On joue notre rôle de contre-pouvoir, et nous mettons le rapport de force au bon niveau. Le bon niveau, pour un syndicaliste, c'est apporter des idées, argumenter clairement en leur faveur, et parfois dire vertement ce qu'on pense. Il y a en effet un risque de verticalisation extrêmement fort alors que nous aurions au contraire besoin de plus d'horizontalité. On ne peut pas ne pas

nous écouter et venir ensuite nous demander d'aplanir les difficultés qui se présentent. Donc nous voulons bien suivre le rythme des réformes, mais il faut alors qu'on s'écoute. Certes, un pouvoir a été élu, et il est légitime pour faire un certain nombre de choses – ceux qui disent qu'il ne l'est pas nous mettent dans une situation un peu compliquée. Mais comme le montre Pierre Rosanvallon, la démocratie consiste aussi à articuler l'exercice du pouvoir avec les corps intermédiaires, la société civile, les citoyens, au niveau local comme national. Ce n'est pas prendre toute contestation, tout désaccord comme une opposition. Il faut en finir avec la mentalité du « Tu es avec moi ou contre moi ». Je refuse cette façon de voir. La CFDT n'est ni dans l'opposition politique ni dans la majorité ; elle est un corps intermédiaire, une organisation syndicale. Par conséquent, quand des choses n'iront pas, comme sur la question des migrations, je continuerai, et la CFDT continuera, à manifester son désaccord. Même si certains interprètent cela comme si nous étions passés à l'opposition. Ce n'est pas vrai. Je le répète, nous ne sommes ni dans l'opposition, ni dans la majorité. Nous sommes des acteurs, ce que sont aussi les syndicalistes, les mutualistes, les employeurs, qui s'organisent dans des réseaux territoriaux ou autres. Cela fait beaucoup de monde qui souhaite participer ; et la question est de savoir si on met à profit cette force ou si l'on refuse de l'utiliser, au risque alors de la voir s'occuper à autre chose ou se replier sur soi.

Pierre Denizet : *Dans le débat sur la codétermination à la française, limitez-vous vos demandes au nombre de mandats salariés dans les conseils d'administration ou voulez-vous faire bouger d'autres curseurs comme dans les entreprises allemandes – pouvoir du comité d'entreprise, pouvoir d'autres acteurs du fonctionnement social de l'entreprise ? En un mot, comment voyez-vous la codétermination que vous avez évoquée ?*

Laurent Berger : C'est un beau sujet, dont nous adorions débattre avec les organisations d'employeurs. En 2019, toutes les entreprises de plus de 1 000 employés auront l'obligation d'avoir des administrateurs salariés. Ceci entraîne trois questions : celle de leur nombre, de leur rôle et de la transparence dans la gouvernance de l'entreprise.

Je ne crois pas que nous arriverons, comme en Allemagne, à avoir une répartition de moitié dans les conseils d'entreprises. Mais nous pouvons certainement faire un pas significatif. Les récentes ordonnances prévoient qu'un conseil d'entreprise pourra être créé si l'employeur et les organisations syndicales trouvent un accord. Ce conseil d'entreprise aura un rôle de négociation et de gouvernance beaucoup plus important. Il aura un rôle de codécision sur la formation et l'égalité hommes-femmes. Mais nous voudrions qu'il ait un pouvoir d'intervention plus étendu. Non pour prendre les manettes, mais pour pouvoir discuter du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, ou de la façon dont sont utilisées les aides publiques aux entreprises. Cela aurait été bien utile au

moment du CICE ou du Pacte de responsabilité.

Nous devons procéder par expérimentation. Je ne crois pas du tout à l'idée que nous pourrions d'un coup instituer un système de codétermination, mais nous devons aller dans cette direction. La CFDT défend ainsi trois propositions concernant la gouvernance des entreprises : renforcer la présence des salariés dans les conseils d'administration, généraliser ceux-ci dans les entreprises de plus de 500 salariés, et redéfinir l'objet social de l'entreprise en y intégrant de nouvelles finalités d'ordre social et environnemental. Nous souhaitons aussi, dans le cadre de notre vision du dialogue social, améliorer, à l'aide de la Base de données économique et sociale, l'information des représentants des salariés.

***Carlos Schmerkin** : Vous avez parlé de mutations au sujet du travail, de la société : existe-t-il au sein de la CFDT une cellule de réflexion sur la manière de faire du syndicalisme et l'adaptation à ces mutations ?*

Laurent Berger : Oui – nous en avons plus qu'une. Je suis persuadé que la seule façon de faire face aux défis qui sont devant nous est d'essayer de ne jamais négliger le travail intellectuel, le travail de réflexion. On se réduit sinon à n'être que des commentateurs, qui ne tiennent les rênes de rien, ou à n'exister qu'en réaction.

Nous avons donc des groupes de réflexion, par exemple sur la transition écologique : son impact sur l'emploi, sur l'économie, le travail. Nous faisons des propositions,

comme le contrat de transition écologique sur lequel le gouvernement est en train de réfléchir. Nous avons aussi un travail prospectif. J'ai débattu hier avec les militants chez Tisséo sur la mobilité aujourd'hui, sur la façon dont la numérisation peut transformer les transports et l'impact qu'elle aura sur le travail. Nous sommes allés voir comment fonctionnent à Toulouse les métros sans conducteur. Il est intéressant de noter que s'il n'y a plus d'humain à la conduite du métro, il y en a partout ailleurs – il y a de l'humain partout, mais pas au même endroit. Il faut donc se demander ce que cela implique relativement aux évolutions professionnelles et aux formations d'accompagnement.

Je le répète : tout responsable, toute organisation qui refuse de prendre le temps de la réflexion, de la lecture, qui refuse de regarder la réalité, perdra. Il est nécessaire de faire converger tout un ensemble d'idées neuves, sans perdre nos valeurs propres. La CFDT n'a jamais renié ses valeurs : le soir du premier tour de la Présidentielle, par exemple, nous n'avons pas hésité une seconde à dire ce que nous pensions. Cela n'a pas été le cas de beaucoup d'autres.

Si personne ne peut prétendre savoir ce que sera le monde de demain, il me semble cependant certain que quelques-uns ne devront pas décider pour tous les autres. Si on ne veut pas que cela arrive, il faut que les organisations syndicales travaillent. Et si un certain nombre de partis politiques se sont cassé la figure, si d'autres institutions ne sont pas en bonne santé, c'est

qu'elles ne travaillent plus.

Un tel travail doit être collectif. Je ne crois pas qu'un dirigeant dispose de la vérité à lui tout seul. Les propositions ne peuvent venir que d'une réflexion collective. C'est compliqué, cela demande du temps, mais c'est extrêmement enrichissant, et c'est indispensable.

Retrouvez l'intégralité du débat en vidéo sur
www.institutdiderot.fr

Les publications de l'Institut Diderot

Dans la même collection

- L'avenir de l'automobile - Louis Schweitzer
- Les nanotechnologies & l'avenir de l'homme - Etienne Klein
- L'avenir de la croissance - Bernard Stiegler
- L'avenir de la régénération cérébrale - Alain Prochiantz
- L'avenir de l'Europe - Franck Debié
- L'avenir de la cybersécurité - Nicolas Arpagian
- L'avenir de la population française - François Héran
- L'avenir de la cancérologie - François Goldwasser
- L'avenir de la prédiction - Henri Atlan
- L'avenir de l'aménagement des territoires - Jérôme Monod
- L'avenir de la démocratie - Dominique Schnapper
- L'avenir du capitalisme - Bernard Maris
- L'avenir de la dépendance - Florence Lustman
- L'avenir de l'alimentation - Marion Guillou
- L'avenir des humanités - Jean-François Pradeau
- L'avenir des villes - Thierry Paquot
- L'avenir du droit international - Monique Chemillier-Gendreau
- L'avenir de la famille - Boris Cyrulnik
- L'avenir du populisme - Dominique Reynié
- L'avenir de la puissance chinoise - Jean-Luc Domenach
- L'avenir de l'économie sociale - Jean-Claude Seys
- L'avenir de la vie privée dans la société numérique - Alex Türk
- L'avenir de l'hôpital public - Bernard Granger
- L'avenir de la guerre - Henri Bentégeat & Rony Brauman
- L'avenir de la politique industrielle française - Louis Gallois
- L'avenir de la politique énergétique française - Pierre Papon
- L'avenir du pétrole - Claude Mandil
- L'avenir de l'euro et de la BCE - Henri Guaino & Denis Kessler
- L'avenir de la propriété intellectuelle - Denis Olivennes
- L'avenir du travail - Dominique Méda
- L'avenir de l'anti-science - Alexandre Moatti
- L'avenir du logement - Olivier Mitterand
- L'avenir de la mondialisation - Jean-Pierre Chevènement
- L'avenir de la lutte contre la pauvreté - François Chérèque

-
- L'avenir du climat - Jean Jouzel
 - L'avenir de la nouvelle Russie - Alexandre Adler
 - L'avenir de la politique - Alain Juppé
 - L'avenir des Big-Data - Kenneth Cukier & Dominique Leglu
 - L'avenir de l'organisation des Entreprises - Guillaume Poitrinal
 - L'avenir de l'enseignement du fait religieux dans l'École laïque - Régis Debray
 - L'avenir des inégalités - Hervé Le Bras
 - L'avenir de la diplomatie - Pierre Grosser
 - L'avenir des relations Franco-Russes - S.E Alexandre Orlov
 - L'avenir du Parlement - François Cornut-Gentille
 - L'avenir du terrorisme - Alain Bauer
 - L'avenir du politiquement correct - André Comte-Sponville & Dominique Lecourt
 - L'avenir de la zone euro - Michel Aglietta & Jacques Sapir
 - L'avenir du conflit entre chiite et sunnites - Anne-Clémentine Larroque
 - L'Iran et son avenir - S.E Ali Ahani
 - L'avenir de l'enseignement - François-Xavier Bellamy
 - L'avenir du travail à l'âge du numérique - Bruno Mettling
 - L'avenir de la géopolitique - Hubert Védrine
 - L'avenir des armées françaises - Vincent Desportes
 - L'avenir de la paix - Dominique de Villepin
 - L'avenir des relations franco-chinoises - S.E. Zhai Jun
 - Le défi de l'islam de France - Jean-Pierre Chevènement
 - L'avenir de l'humanitaire - Olivier Berthe - Rony Brauman - Xavier Emmanuelli
 - L'avenir de la crise du Golfe entre le Qatar et ses voisins - Georges Malbrunot
 - Entre autonomie et Interdit : comment lutter contre l'obésité ? - Nicolas Bouzou & Alain Coulomb
 - L'avenir de la Corée du Nord - Juliette Morillot & Antoine Bondaz

Les Notes de l'Institut Diderot

- L'euthanasie, à travers le cas de Vincent Humbert - Emmanuel Halais
- Le futur de la procréation - Pascal Nouvel
- La République à l'épreuve du communautarisme - Eric Keslassy
- Proposition pour la Chine - Pierre-Louis Ménard
- L'habitat en utopie - Thierry Paquot
- Une Assemblée nationale plus représentative - Eric Keslassy
- Où va l'Égypte ? - Ismaïl Serageldin
- Sur le service civique - Jean-Pierre Gualazzi
- La recherche en France et en Allemagne - Michèle Vallenthini
- Le fanatisme - Texte d'Alexandre Deleyre présenté par Dominique Lecourt
- De l'antisémitisme en France - Eric Keslassy
- Je suis Charlie. Un an après... - Patrick Autréaux

-
- Attachement, trauma et résilience - Boris Cyrulnik
 - La droite est-elle prête pour 2017 ? - Alexis Feertchak
 - Réinventer le travail sans l'emploi - Ariel Kyrou
 - Crise de l'École française - Jean-Hugues Barthélémy
 - À propos du revenu universel - Alexis Feertchak & Gaspard Koenig
 - Une Assemblée nationale plus représentative - *Mandature 2017-2022* - Eric Keslassy
 - L'avenir de notre modèle social français - Jacky Bontems & Aude de Castet
 - Handicap et République - Pierre Gallix
 - Réflexions sur la recherche française... - Raymond Piccoli

Les Dîners de l'Institut Diderot

- La Prospective, de demain à aujourd'hui - Nathalie Kosciusko-Morizet
- Politique de santé : répondre aux défis de demain - Claude Evin
- La réforme de la santé aux États-Unis : quels enseignements pour l'assurance maladie française ? - Victor Rodwin
- La question du médicament - Philippe Even
- La décision en droit de santé - Didier Truchet
- Le corps ce grand oublié de la parité - Claudine Junien
- Des guerres à venir ? - Philippe Fabry
- Les traitements de la maladie de Parkinson - Alim-Louis Benabib

Les Entretiens de l'Institut Diderot

- L'avenir du progrès (actes des Entretiens 2011)
- Les 18-24 ans et l'avenir de la politique

L'avenir de la justice sociale

Notre modèle social est en difficulté. Le monde, lui, se transforme. Nous avons alors le choix entre trois options. La première serait de ne rien faire. Ne pas bouger et nous voir comme une citadelle assiégée. Chacun peut mesurer à quel point cette voie est une impasse.

Une autre possibilité serait de considérer que notre modèle social appartient au passé. Il faudrait désormais se tourner vers des modèles plutôt anglo-saxons, qui responsabilisent à outrance des individus

La troisième consiste, dans un monde qui ne correspond plus au modèle fordiste très régulé que nous avons connu, à profiter de cette transformation pour réorganiser nos protections sociales, ouvrir de nouvelles possibilités. C'est le projet que nous portons.



Laurent BERGER est l'actuel Secrétaire général de la CFDT. Il a consacré une grande partie de son activité de syndicaliste à la réinsertion professionnelle.

La présente publication ne peut être vendue

